



Neue Strategien der Fachkräftesicherung

Probleme und Perspektiven

Pflegekonferenz LK Darmstadt-Dieburg

Dr. Oliver Lauxen

03.07.2023



Ausgangslage

- Arbeitsmarktlage stark angespannt (siehe Hessischer Pflegemonitor)*

- 5.300 fehlende Pflegefachpersonen in Hessen
- fast 1.500 fehlende Pflegehelfer/innen in Hessen
- viele unbesetzte Stellen



- Liquiditätsprobleme



- Versorgungssituation zunehmend kritisch



- steigende Versorgungsbedarfe durch demografische Entwicklung



- Suche nach Lösungen / neue Fachkräftesicherungsstrategien

*www.hessischer-pflegemonitor.de



Leiharbeit als neue Strategie zur Fachkräftesicherung???



Der Hessische Pflegemonitor - Datenqualität

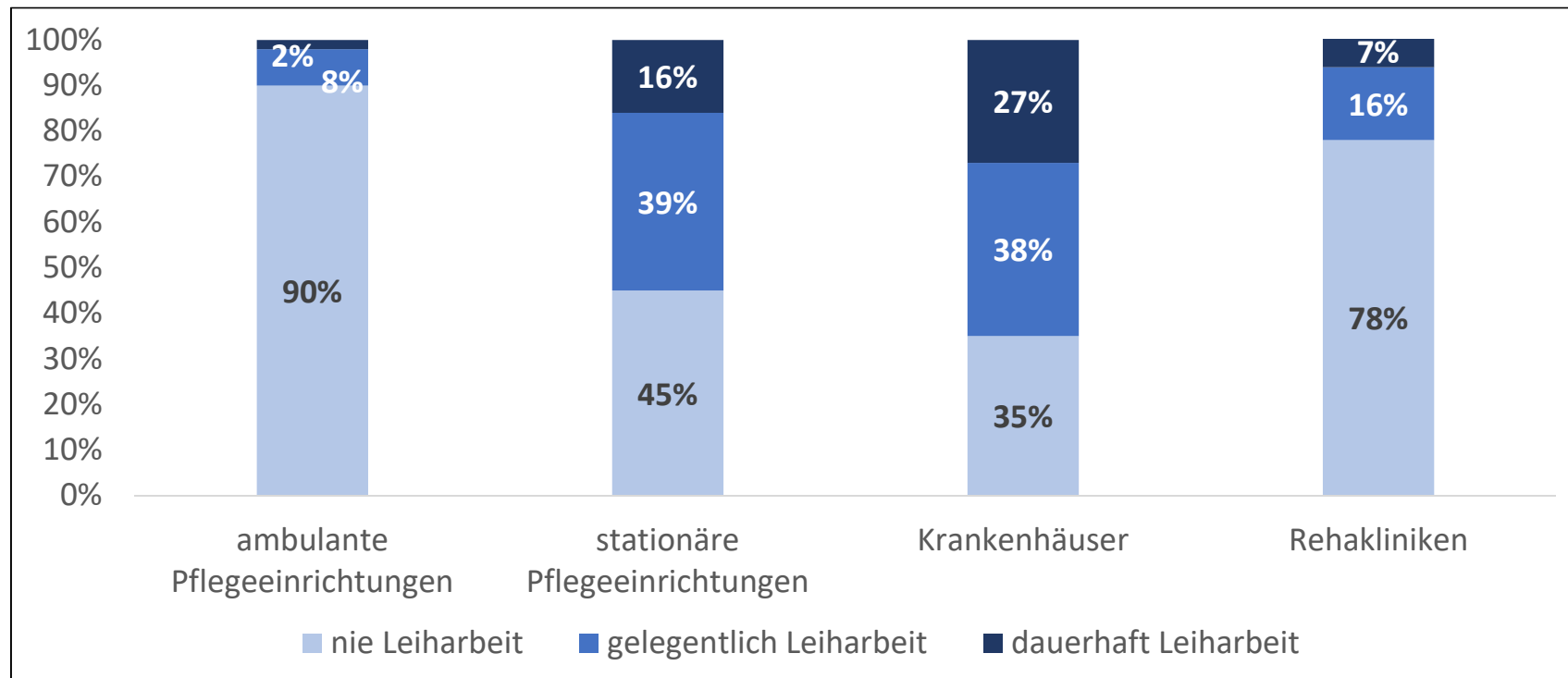
	Ambulante Pflegeeinrichtungen	(Teil-)Stationäre Pflegeeinrichtungen	Krankenhäuser	Rehakliniken
Grundgesamtheit	1.296	931	152	81
Rücklauf in %	54%	53%	47%	58%

Quelle: Hessischer Pflegemonitor 2021



Zum Einsatz von Leiharbeitskräften in der Pflege in Hessen

Anteil der Arbeitgeber mit Einsatz von Leiharbeitskräften im Jahr 2020

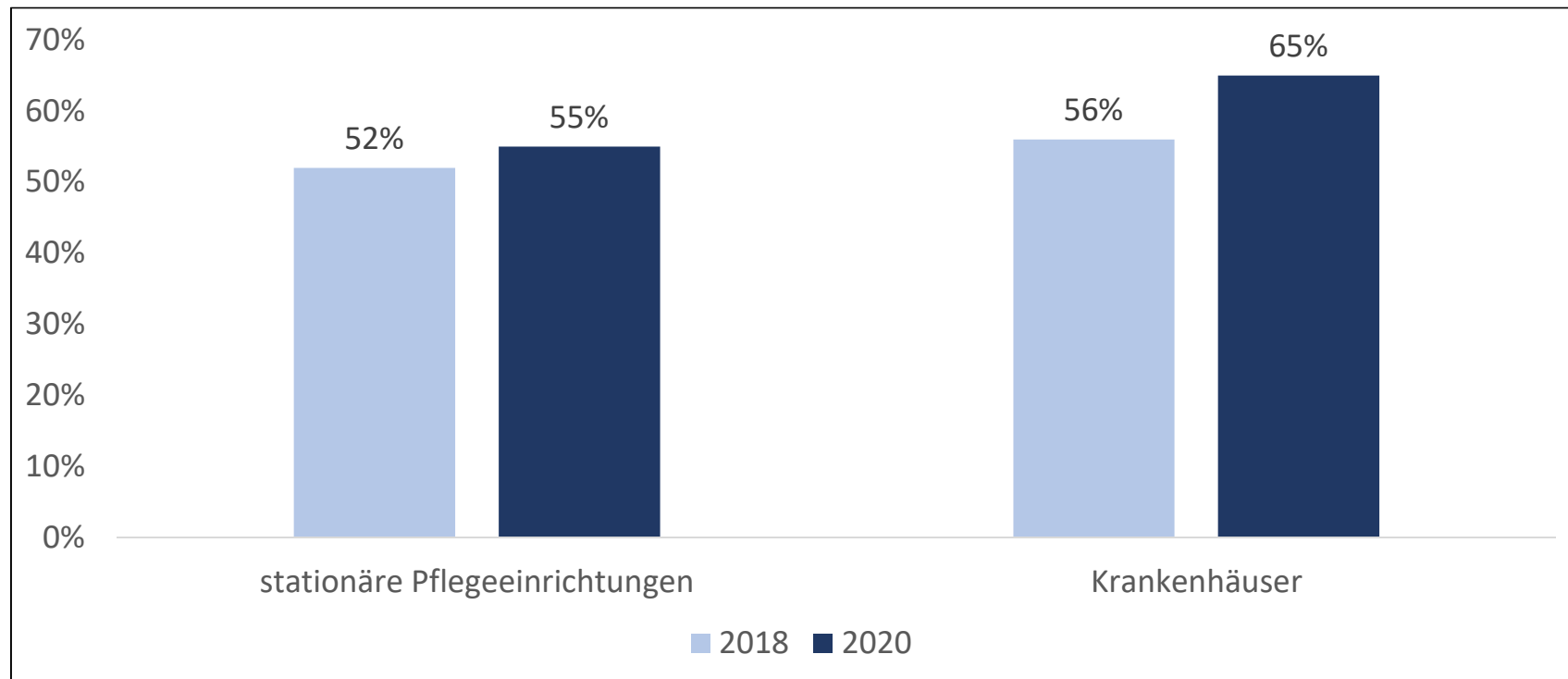


Quelle: Hessischer Pflegemonitor 2021 (Befragung der Leistungserbringer)



Zum Einsatz von Leiharbeitskräften in der Pflege in Hessen

Anteil der Einrichtungen, die dauerhaft oder gelegentlich Leiharbeitskräfte eingesetzt haben, im Zeitverlauf

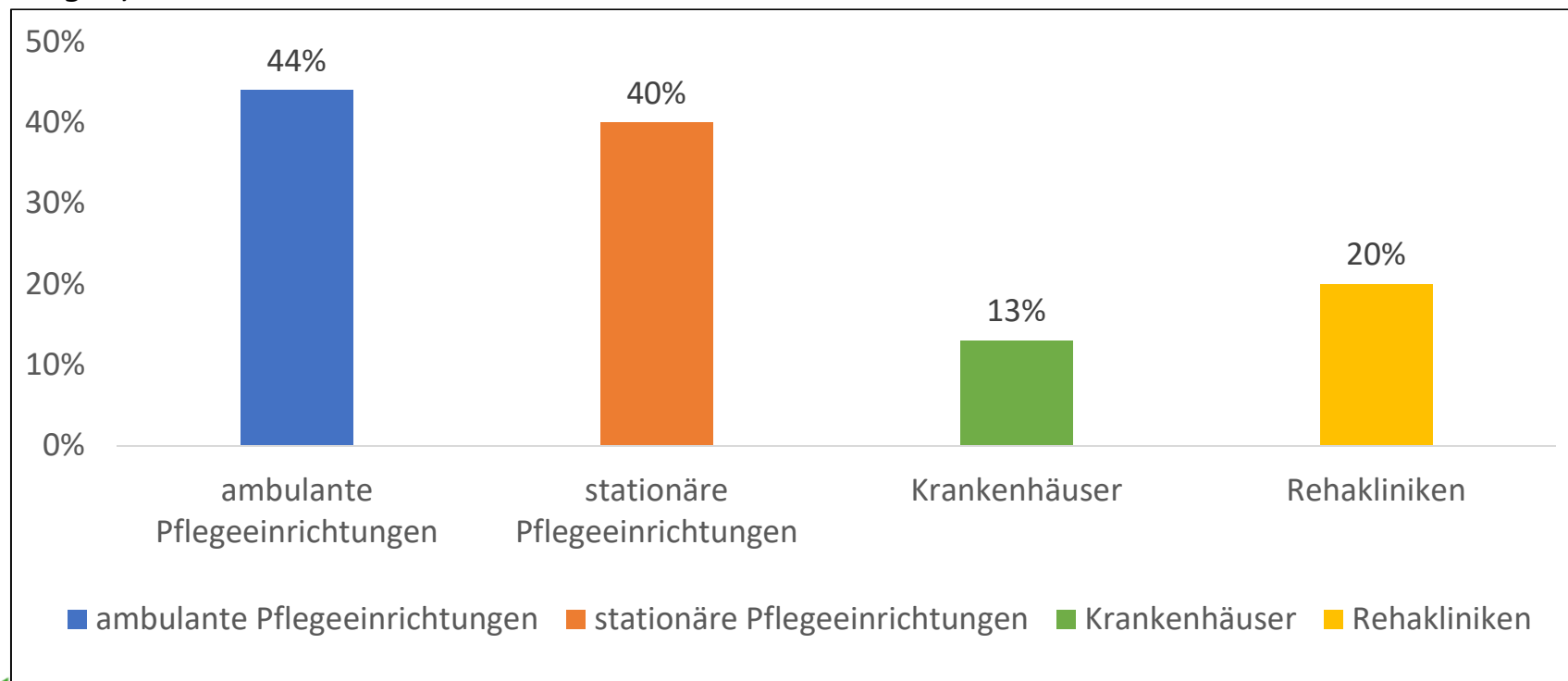


Quelle: Hessischer Pflegemonitor 2021 und 2019 (Befragung der Leistungserbringer)



Zum Einsatz von Leiharbeitskräften in der Pflege in Hessen

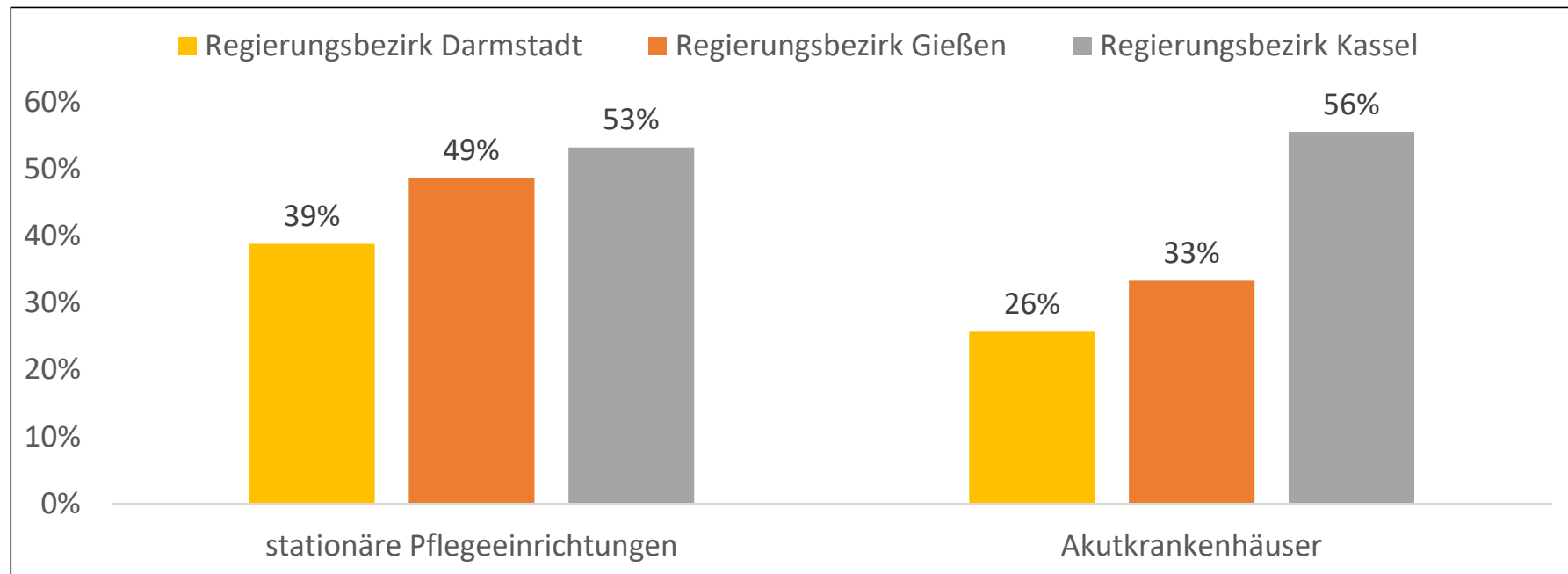
Anteil der Einrichtungen, die folgender Aussage zustimmen: *Wir haben im Jahr 2020 erstmals Leiharbeitskräfte eingesetzt, um Folgen der Corona-Pandemie abzufedern (z.B. personelle Ausfälle aufgrund von Quarantäne-Anordnungen).*



Quelle: Hessischer Pflegemonitor 2021 (Befragung der Leistungserbringer)

Zum Einsatz von Leiharbeitskräften in der Pflege in Hessen

Anteil der Einrichtungen, die NIE Leiharbeitskräfte eingesetzt haben, im regionalen Vergleich



Quelle: Hessischer Pflegemonitor 2021 (Befragung der Leistungserbringer)



Zum Einsatz von Leiharbeitskräften in der Pflege in Hessen

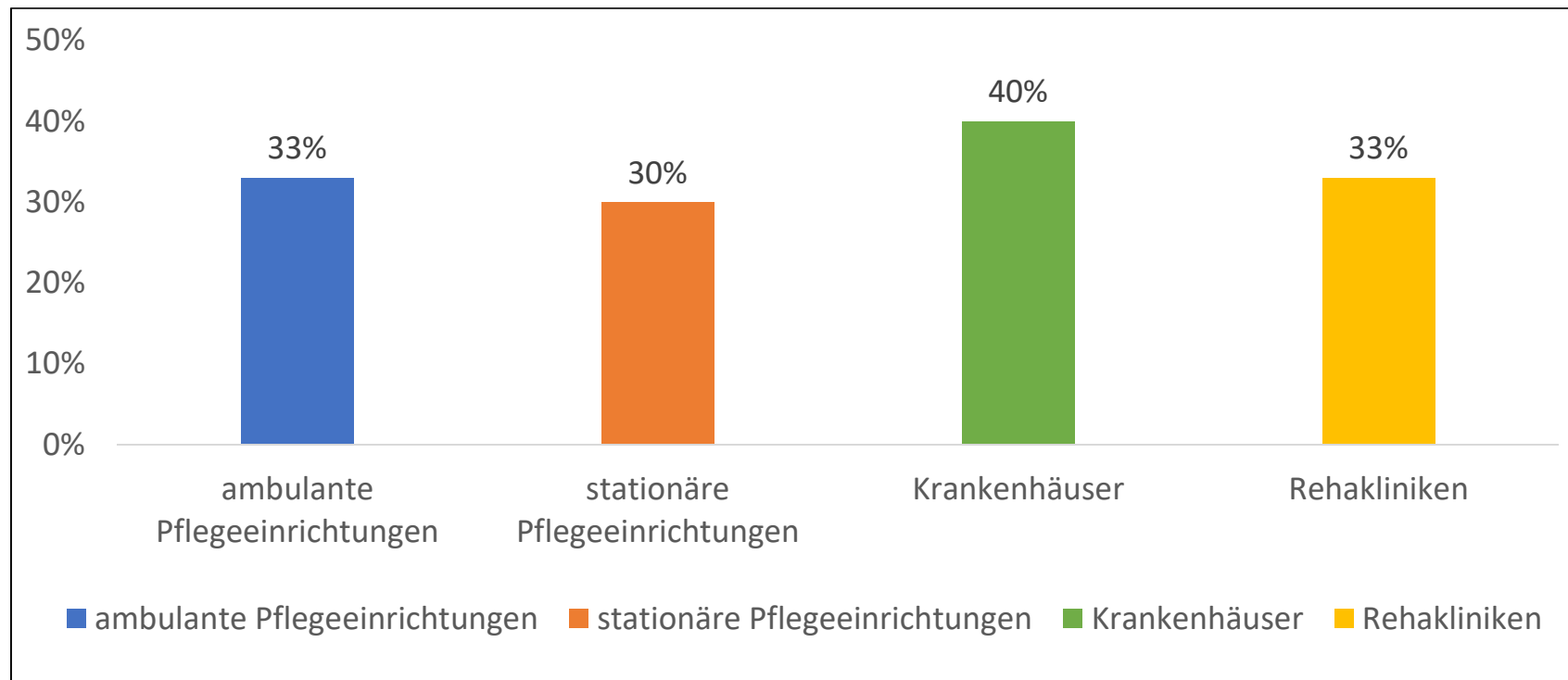
- Ca. 2% der Pflegekräfte in Deutschland sind Leiharbeitskräfte.
- Vorteile:
 - überdurchschnittlich hohes Gehalt
 - verlässliche Dienst- und Urlaubsplanung
 - Schichtplanung nach Wunsch
 - Entgelt für Überstunden

Quelle: DPR (2022) - Ursachen und Auswirkungen der Leiharbeit in der Pflege entgegenwirken, <https://deutscher-pflegerat.de/2022/12/21/ursachen-und-auswirkungen-der-leiharbeit-in-der-pflege-entgegenwirken-verbesserung-der-arbeitsbedingungen-als-schluesselfaktor/>



Zum Einsatz von Leiharbeitskräften in der Pflege in Hessen

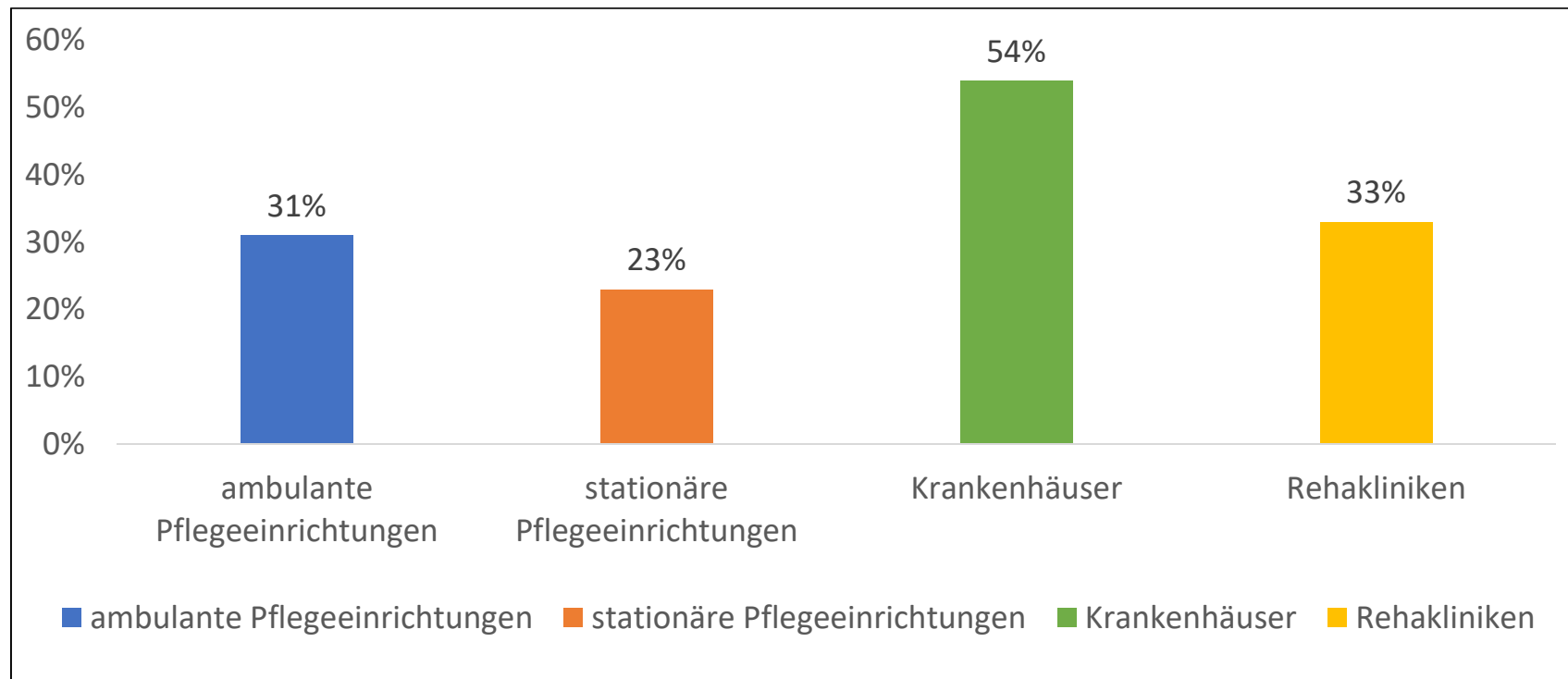
Anteil der Einrichtungen, die folgender Aussage zustimmen: Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Stammpersonal von Leiharbeitsfirmen abgeworben wurde und in die Leiharbeit gewechselt ist.



Quelle: Hessischer Pflegemonitor 2021 (Befragung der Leistungserbringer)

Zum Einsatz von Leiharbeitskräften in der Pflege in Hessen

Anteil der Einrichtungen, die folgender Aussage zustimmen: Es ist uns gelungen, Leiharbeitskräfte in reguläre Beschäftigung zu übernehmen.



Quelle: Hessischer Pflegemonitor 2021 (Befragung der Leistungserbringer)

Resümee Leiharbeit

- Leiharbeit blüht, ist für einen Teil der Pflegekräfte attraktiv, aber kein tragfähiges „Instrument zur Fachkräftesicherung“.
- Vielmehr Einsatz von Leiharbeit aus der Not heraus, um den Betrieb aufrecht zu erhalten (Personaluntergrenzen, Fachkraftquote...).
- Kann Leiharbeit effektiv begrenzt werden???
- Praktische Tipps aus dem IWAK-Lunchtalk vom 24.02.2023:
 - Auswahl der Vermittlungsfirmen
 - Obacht bei Vertragsgestaltung (Ziel: möglich viel Flexibilität; Qualifikationsnachweise zeigen lassen, Preise verhandeln, kurze Kündigungsfristen)



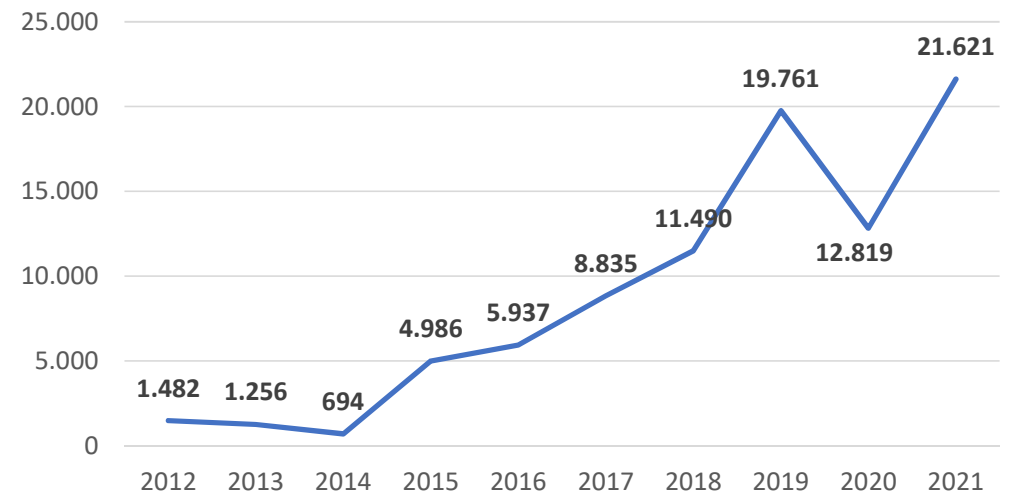
Anwerbung im Ausland als neue Strategie zur Fachkräftesicherung???



Zur Anwerbung ausländischer Pflegefachpersonen

- steigende Anzahl, v.a. aus Drittstaaten (Philippinen, Bosnien & Herzegowina, Albanien, Serbien...)
- *Push-Faktoren*: politische und wirtschaftliche Instabilität, fehlende (berufliche) Perspektiven
- *Pull-Faktoren*: Arbeitsplatzangebot, höhere Löhne, politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Stabilität, Netzwerke in Deutschland, „Abenteuerlust“

Anzahl der Anerkennungsverfahren für Pflegefachpersonen, 2012-2021, Deutschland (Quelle: Anerkennungsstatistik)






**Anwerbung oft über Vermittlungsfirmen,
aber INTEGRATION als betriebliche Herausforderung!**

Zur Integration ausländischer Pflegefachpersonen



Projekt **WIR** im Krankenhaus

- Berufliche und soziale Integration zugewanderter Pflegekräfte verbessern, betriebliche Bindung stärken.
- Projektaktivitäten im Ketteler Krankenhaus (Offenbach) und im St. Josefs-Hospital (Wiesbaden)
- unter wissenschaftlicher Begleitung 
- Projektleitung: Caritas AKADMIE St. Vincenz  
- Auftraggeber: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
- Interviews und Gruppendiskussionen mit zugewanderten Pflegefachkräften



Ketteler
Krankenhaus
Offenbach



Zur Integration ausländischer Pflegefachpersonen

Drei Phasen betrieblicher Integration



Zur Integration ausländischer Pflegefachpersonen

Unterschiedliche Berufsbilder und andere Formen der Arbeitsorganisation in Deutschland und in den Herkunftsländern erschweren die Integration und erfordern eine **professionelle Neuorientierung** auf vier Ebenen!



Quelle: eigene Darstellung

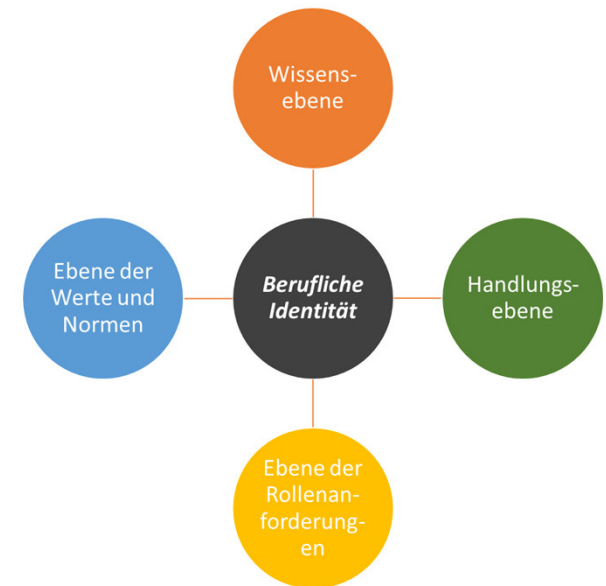


Zur Integration ausländischer Pflegefachpersonen

Es gibt neben der **beruflich-fachlichen Dimension** weitere Dimensionen, die für die nachhaltige Integration eine Rolle spielen:

- **sprachliche Integration**
- **soziale Integration**
- **kulturelle Integration**

Wenn die professionelle Neuorientierung nicht gelingt, ist der Erfolg der betrieblichen Integration gefährdet.



Zur Integration ausländischer Pflegefachpersonen

Maßnahmen zur Unterstützung der beruflich-fachlichen Integration



Resümee Anwerbung im Ausland

- Anwerbung ist kosten- und zeitintensiv.
- Integration muss mitgedacht werden mit all ihren Dimensionen.
- Wenn die professionelle Neuorientierung nicht gelingt, ist der Erfolg der Integration gefährdet.
- Arbeitgeber sollten die berufliche Neuorientierung gezielt unterstützen.
- Das „Mitnehmen“ des einheimischen Stammpersonals, das Mentoring für Zugewanderte und gezielte Nachqualifizierungsmaßnahmen scheinen sich zu bewähren.





Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Dr. Oliver Lauxen

www.iwak-frankfurt.de, www.hessischer-pflegemonitor.de

lauxen@em.uni-frankfurt.de – Tel. 069 798 25457

